

新潟、平11不1、平13.1.29

## 命 令 書

申立人 X 1

被申立人 新潟県厚生農業協同組合連合会

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人を平成11年4月1日以降三条総合病院看護部主任から長岡中央看護専門学校専任教員心得に転勤させる旨の同年3月12日付け辞令を取り消し、申立人を三条総合病院看護部に主任として勤務させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、平成11年4月1日から申立人が原職に復帰するまでの間、同人が原職で勤務していれば受けるはずであった給与及び賞与に相当する額(既払額を除く。)を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の本件不当労働行為救済申立てを阻止したり、取り下げさせるため、新潟県厚生連労働組合及び申立人に対し、同組合との労働協約、労働協約覚書の不締結を通告するなどして支配介入をしてはならない。
- 4 申立人のその余の申立てをいずれも棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

本件は、申立人 X 1 と被申立人新潟県厚生農業協同組合連合会(以下、「連合会」ともいう。)との間で、連合会が、新潟県厚生連労働組合(以下、「組合」又は「組合本部」という。)三条総合病院支部(以下、「三条支部」という。)の支部長であった申立人に対し三条総合病院から長岡中央看護専門学校(以下、「看護学校」という。)へ転勤を命じたこと、同転勤(以下、「本件転勤」という。)発令以降、申立人が三条総合病院の施設内に立ち入ることを禁止及び妨害したこと、申立人が作成した「支部長 X 1」及び「X 1」名の文書を受け付けない等の申入れをするなど支部長であることを否認したこと、三条支部の組合員に対し「X 1 を支援する会」に自主的に参加、協力することに威嚇、規制を加えたこと並びに申立人が不当労働行為救済申立てをした場合には労働協約等を締結しないと組合に通告したことが本件の救済申立てをさせないための圧力であり、いずれも不当労働行為であるとして争われた事案である。

#### 第2 当事者の主張

##### 1 申立人の主張概要

- (1) 申立人は、昭和41年に三条総合病院の准看護婦として就職し、昭和44年に進学のためいったん退職したが、昭和47年に再び三条総合病院に助産婦として就職し、現在看護部の主任である。昭和47年に三条支部の役員となり、平成4年からは連続して支部長であった。
- (2) 平成9年、組合の執行委員長であったAが連合会参事に転身して以来、連合会の合理化の動きが強まり、その中で正規職員の削減についていわゆる「150人削減問題」が生じた。三条総合病院においても夜勤人員削減の提案がなされ、平成11年度についても平成10年12月25日に三条総合病院の夜勤人員を病棟当たり3.5人から3.0人へ削減する提案があり、病院側からこれに応ずるよう執拗な攻撃があったが、三条支部は、平成11年2月10日に受入れ拒否回答をした。
- (3) 同年2月19日に申立人に対し、看護学校へ専任教員心得として転勤させる内示がなされた。これは、合理化を進めようとする連合会が、申立人が三条支部の支部長である限り、三条総合病院の合理化を進めることができないと判断し、申立人を三条支部から引き離す目的で行ったものである。
- (4) 看護婦から看護学校の専任教員心得への異動は、職種の変更であって、事前の説明と打診が行われるのが通常であり、また、看護婦は非転勤職種であり、転勤には本人の希望又は同意が必要とされていた。組合も組合員の転勤については、「転勤には本人と支部組合の了解が必要であるというのが労使合意の内容である。」と認識している。
- (5) 同年3月25日及び31日の団交の席上、連合会は「本件転勤について、申立人又は三条支部が不当労働行為救済の申立てをするなら、地労委の結論が出るまで、労働協約、覚書の締結は保留する。」と3月31日で期限が切れる7本の労働協約、覚書の延長締結を拒否して、申立人又は三条支部が不当労働行為救済の申立てをしないように圧力をかけた。
- (6) 4月以降も申立人は三条総合病院に出勤し、組合事務室で支部活動をしていたが、4月8日に連合会は、同病院長名で「支部長X1」及び「X1」名での文書受取拒否を通告し、申立人が三条支部の組合事務室で支部長として活動していることを知りながら、「支部長不在」であるとして申立人が三条支部の支部長であることを否認した。
- (7) 4月12日に連合会は三条総合病院内立入禁止を病院長名で申立人に通告し、組合事務室にも出入り禁止とした。これは、申立人が三条支部で支部長として組合活動をするを敵視し、申立人を排除する目的でなされたものである。

- (8) 4月14日に「X 1を支援する会」(以下、「支援する会」という。)が結成されたが、連合会は、21日に「X 1の転勤拒否問題をめぐる行動の自粛要請について」と題する病院長名の文書を職場全員に配布し、三条支部の組合員が「支援する会」に自主的に参加することに対して威嚇、規制を行った。
- (9) 本件転勤命令は申立人を三条支部から排除し、三条支部を弱体化するためになされたものである。また、連合会が、全部の労働協約等の締結を保留して個人申立てをさせないようにしたり、病院長名で支部長であることを否認したり、三条総合病院内への立入りを禁止したり、申立人を支援する組合員や支援活動を妨害することなどの様々な手段を使って申立人を転勤させようとしたことは、申立人を三条支部から排除しようとする意図によるもので、不当労働行為であることは明らかであり、以下のような救済を求める。
- ア 被申立人は、三条支部の支部長である申立人に対し、平成11年4月1日以降三条総合病院看護部主任から看護学校の専任教員心得に転勤させる辞令を取り消し、従来どおり三条総合病院の看護部の職場に勤務させなければならない。
- イ 被申立人は、申立人が三条支部の組合事務室をはじめ、三条総合病院の施設内に立ち入ることを禁止したり妨害したりして、申立人の三条支部組合員及び三条支部の支部長としての組合活動上の不利益を与え、かつ、組合及び三条支部の組合活動に支配介入してはならない。
- ウ 被申立人は、三条支部に対し、「支部長X 1」及び「X 1」の名をもって提出された文書を受け付けない等の申入れをするなどして、適正に選出され、かつ、組合規約上現に正当な支部長であるX 1が三条支部の支部長であることを否認し、他の対応措置をとるよう圧力をかけるなどして、もって、三条支部の組合の運営に支配介入し、かつ、申立人に対して申立人が三条支部の支部長としてする組合活動上の不利益を与えてはならない。
- エ 被申立人は、「支援する会」に、三条支部の組合員が自主的に参加、協力することに対し、「病院機構に混乱をきたすもの」と威嚇、規制するなどして、三条支部の組合活動に支配介入してはならない。
- オ 被申立人は、組合や申立人に対し、三条支部や申立人が不当労働行為の申立てをなした場合は、労働協約等をすべて締結しない旨を通告して不当な圧力を加え、三条支部に不当労働行為の申立てをしないよう仕向け、かつ、申立人に対して不当労働行為の申立てを取り下げるよう圧力を加えてはならない。

カ 被申立人は、申立人が平成11年4月1日から原職に復帰するまでの間、三条総合病院に勤務していれば受けるはずであった給与及び賞与に相当する額を支払わなければならない。

キ 被申立人は、申立人に上記アからオまでの内容の謝罪文を交付するとともに、同内容の文書を三条総合病院の職員の出入口の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

## 2 被申立人の主張の概要

(1) 連合会が申立人に対して本件転勤命令を出したことは認めるが、本件転勤命令については、上記申立人の主張の概要(3)後段のような意図はなく、業務上の必要があって合理的な人選を行った結果のものであり、連合会において転勤の必要性は、全施設のすべての職種に生じている。

(2) 上記申立人の主張の概要(4)の労使合意は否認する。

転勤についての組合との労使慣行は、以下のとおりである。

ア 組合本部三役については事前協議する。

イ 組合員については内示を発令40日前に本人及び組合に通知する。

ウ 本人の健康上の理由及び家族等に転勤することで支障がある場合は、組合を通じて話が合った場合は考慮する。

エ 女性の転勤は原則として通勤範囲とする。

オ 単身赴任については3年を目処に通勤範囲に戻す。

(3) 看護学校の教員として申立人が選任されたのは、平成11年2月初旬に、急遽、看護学校から甲市への転勤が発生したが、後任の人事について時間に余裕がなく、教員養成講習の受講が当面困難なことから、長岡、刈羽、三条、栃尾、魚沼も含め臨床指導ができ、指導力のある主任以上の中から選出することとなった結果である。

教員人事は重要事項であるが、看護婦転勤と特に区別しているものではなく、まれに病院からの推薦がある場合があっても、選出の責任は連合会の人事部にあり、必ず推薦に従っているものではない。なお、助産婦と専任教員は、職名も別で、形式的には職種が異なるといえるが、同意が必要な職種変更と取り扱われていないし、給料表に変更もなく、待遇面でも同一である。

(4) 上記申立人の主張の概要(5)は否認する。

3月31日のA参事の発言は、「協定を結ばないとは言っていない。地労委が受理し、どう判断するかをみて会としての対応を決めたい。今までの協定、慣行に影響が出てくることもあるので、締結は少し待ってほしい。地労委から別の見解が出てくれば、それに従わなければならない。」としているに過ぎない。支部長の本件転勤が即不当労働行為とされるなら、これまでの

取扱いと異なることになり、労使全体の協定及び慣行に影響し  
かねないとの判断に基づいたものである。

- (5) 上記申立人の主張の概要(6)は誤解である。三条総合病院長  
が4月8日付け文書を組合に通知したのは、申立人が、3月29日  
に三条総合病院あてに転勤反対に関する「支部長 X 1」及び「X  
1」連名の書面を提出したが、これは、連合会と組合支部との  
間の文書取扱いの慣行とは異なっており、対組合事務処理が混  
乱しかねないと判断したからである。
- (6) 上記申立人の主張の概要(7)も誤解である。申立人が、4月以  
降、本件転勤命令にもかかわらず三条総合病院に出勤し、制服  
を着用して各職場にあいさつ回りの行動を続けたので、三条総  
合病院長は、他の職員の業務や患者への影響を懸念し、4月12  
日付け書面で赴任命令に従うことと勤務時間内の病院施設立  
入りを禁止したものである。
- (7) 上記申立人の主張の概要(8)も誤解である。三条総合病院長  
が4月21日付け文書を配布したのは、本件転勤を不当労働行為  
との認識のない連合会としては、「支援する会」の参加者が他  
の職員に執拗に参加を勧誘したり、職員同士が対立するような  
雰囲気が生じかねない可能性を懸念したためである。ことさら  
組合活動を抑制する目的のもとで事実と異なる内容を職員に  
示すとか、組合を嫌悪ないし支配介入するなどの場合は別にし  
て、連合会が職員に職場秩序維持の立場から、その認識に基づ  
いて使用者としての見解を示したことに何ら問題はない。
- (8) 以上のとおり、本件申立てにはいずれも理由がなく、すべて  
棄却されるべきである。

### 第3 当地方労働委員会が認定した事実

本件につき、当委員会が疎明資料によって認定した事実は以下  
のとおりである。

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

申立人は、昭和41年、連合会三条総合病院に准看護婦として  
就職し、昭和44年、進学のためにいったん退職した後、刈羽高  
等看護学院に入学、更に新潟大学医学部付属助産婦学校に進み、  
昭和47年に再び同病院の助産婦として就職、その後は一貫して  
同病院に勤務し、申立て時においては看護部主任であった。

また、昭和47年に三条支部の青年部役員、同部長を務めた後、  
昭和50年以降は支部長、書記長、支部委員等を歴任し、平成4  
年から申立て時まで同支部の支部長の任にあった。

##### (2) 被申立人

連合会は、職員数約3500人を有する農業協同組合の連合会で、

新潟県内において12の病院を有している。

## 2 労働組合組織

### (1) 新潟県厚生連労働組合

連合会には、組合が存在し、組合員数は約3000人で、11の支部を有している。

### (2) 三条支部

連合会の病院の一つである三条総合病院には、三条支部があり、組合員約250人を擁している。同支部は、役員である支部長、副支部長(4人)、書記長、支部委員(16人)を選任し、支部定期総会を開催し、支部会計を有して運営されている。

## 3 人員削減

### (1) 連合会は、平成2年以降赤字となり、平成10年度決算時においては9億円余の累積赤字を抱える状態となった。この厳しい経営状態は、組合内でも委員会等の機会に議題に上り、また様々な機関紙にも記事として取り上げられるところとなった。

このような状況下での平成9年秋闘において、組合は年末手当3.0月分を要求し、同年12月3日、交渉は組合側の要求どおり妥結した。

### (2) 上記(1)の直後である同月4日、三条を含む複数の病院事務長は、この日一斉に人員削減を提案した。中には、前記年末手当3.0月分と引換えに150人の人員削減を行うことになっていると明言し、或いは各職場に赴いて具体的な職場ごとの削減人数を示し、この部署は削減対象になっていると告げる事務長もあった。

三条総合病院においては、B事務長(以下、「病院事務長」という。)は、人員削減提案に関する具体的な数字は示さなかったが、年末手当も出たことであるから新年度人員計画について討議したい旨を支部三役に申し入れた。

### (3) 同年12月6日、長岡市で開催された組合本部役員及び支部役員学習会において、各支部役員から、年末手当妥結直後の人員削減提案について事情の説明を求める質問が本部役員に対して相次いだ。これに対して本部役員からは、連合会と組合本部の間にそのように年末手当と人員削減を結び付けた合意はない旨の回答があった。

### (4) 平成10年1月28日、平成10年度人員計画案が、三条総合病院から三条支部に提案された。この提案は、看護部においては各病棟人員、さらに薬剤部等看護部以外の人員の削減を内容とするものであった。5階病棟においては4人を削減して29人体制とし、この削減の結果夜勤については4.0人体制から3.5人体制とするものであった。29人の配置による3.5人の夜勤体制は、昭

和43年の夜勤協定の内容に反するものであったが、病院側は29人体制による勤務表を作成の上これを組合に提示し、その人員で4.0人夜勤体制を組むことの無理を組合員に説き、一部の組合員にはこれを止むを得ないものとする雰囲気もあった。

三条支部は、拡大代議員会において、休日にのみ3.5人体制で夜勤を行う、この体制で3か月間試験的に勤務を行う、その結果を踏まえて再び議論を行う、という妥結案を決議し、これを病院側に提出した。

しかし、同年3月、病院事務長らは支部役員に対し、29人体制を所与のものとして夜勤体制に関する病院側提案を受け入れるように説得し、その結果、組合員の間では3.5人夜勤体制を受け入れるべきという意見が大勢を占めるに至って病院側の提案に同意することが決議された。

この結果4月から、5階病棟は29人の人員での勤務体制を、また夜勤については3.5人体制を実施した。

- (5) この人員削減を巡る労使間の交渉の中で、三条支部は、病院側が支部に相談なく29人体制の勤務表を作成して組合員に示したことが不当労働行為に当たるとして病院にその旨の申入れを行った。

6月14日、病院事務長はこれに対し文書をもって釈明した。

- (6) 平成10年12月25日、三条総合病院は三条支部に対し、5階病棟の夜勤体制を3.5人体制から3.0人体制とする旨を提案した。

三条支部は、12月29日に三役会議を開催し対応を検討した。

X1支部長は、夜勤人員削減は結果的には人員削減に直結するものであるところ前回の人員削減提案時には、組合員の夜勤協定に対する理解が十分でなかったことが病院側提案を飲まざるを得ない結果につながったと考え、翌平成11年1月5日の支部委員会をはじめとして支部内で討議し、また各病棟の入院患者数及び分娩状況などについて実地調査を行い、現場の実態把握に努めた。

その結果を踏まえ、三条支部は、1月28日に開催された拡大代議員会において、病院側の提案は受け入れ難いものであることを確認し、3.0人夜勤体制の提案を拒否することを決議した。

2月10日、三条支部は、三条総合病院に対し、病院側の夜勤人員削減提案を拒否する旨を文書で通告した。

#### 4 長岡中央看護専門学校の人事異動

- (1) 平成10年12月、連合会は、看護学校教員Cの退職に伴い、長岡中央総合病院看護婦Dを後任に充てる人事を行った。

Dの選任に当たっては、長岡中央総合病院からの推薦があった。

- (2) 平成11年2月15日、連合会は、看護学校専任教員Eに対し、平成11年4月1日付けで甲病院検診センターへ異動させる旨の転勤内示を行った。

Eは、平成元年に甲病院看護部から、看護教員研修を経て看護学校専任教員に転じ、11年4月に転出するまで、およそ10年間にわたり同校看護教員の職にあった。

Eは、看護教員職に就いた当初は、甲市への再度の転勤の希望を組合を通じて出していたが、教育現場での経験を積むにつれてその職務に意義を見だし、通信教育を利用して大学で児童心理学を学ぶなど自己研鑽に励み、看護教育に意欲をもっていたことから、内示当時においては甲市へ看護職として戻る希望を出していなかった。

そのため、内示を受けても即答せず、翌16日になって転勤を受諾する旨回答した。

#### 5 申立人への転勤内示

- (1) 平成11年(これ以降、年の記載のないのはすべて平成11年の意である。)2月19日午後5時過ぎ、病院事務長は勤務中の申立人を事務長室へ呼び出し、F三条支部書記長を伴って事務長室に赴いた申立人に対して、4月1日付けで三条総合病院看護部主任より看護学校専任教員心得に転勤させる旨を口頭で内示した。

申立人は転勤理由を問うたが、病院事務長は、理由はわからない、と答え、申立人は、本件転勤の受諾を拒んだ。

なお、本件転勤内示に先立って、連合会から申立人に対する意向打診、調査等はなかった。

- (2) 2月22日、申立人の転勤内示を受けて、三条支部は三役会議を開催し、支部長転勤について支部委員会及び支部総会で討議することを決定した。

同日夕方、三条支部は支部委員会を開催した。委員会では出席者から、本件転勤内示は不当であるとの意見が出された。

- (3) 2月26日、三条支部は臨時支部総会を開催し、支部長である申立人への本件転勤命令は不当労働行為であり、これに反対する支部決議を中央委員会に提出し、その上で組合本部にX1転勤反対について取り組むよう要請する決議をした。

- (4) 3月2日、三条支部は組合本部に支部総会決議を報告した。

組合本部はこれを受け、申立人の転勤につき三条総合病院と団体交渉をもつよう三条支部を指導した。

3月3日、三条支部はこれを受け、申立人の転勤を取り消すように、三条総合病院に対して交渉を申し入れた。

- (5) 申立人は先に転勤理由について文書で回答するよう病院事



務長に申し入れていたところ、病院事務長は連合会本部のG人事部長に確認の上、3月1日に回答「X 1さんの看護学校への転勤内示について(支部からの申出による本部確認)」を申立人へ手渡した。

当該文書では、

ア 三条総合病院から看護学校へ転出していた教員(C)が退職することにより、同校に欠員が生じたので、引き続き三条総合病院から後任を選んだこと

イ 申立人を教員として適任であると認めたことが理由として述べられていた。

6 申立人の転勤内示を巡る連合会と組合の動き及び申立人の不当労働行為救済申立て

- (1) 3月3日、A参事、G人事部長及び組合本部のH執行委員長が甲病院に出張し、病院長以下病院幹部職員及び組合甲病院支部長以下支部役員の出席で、Eの甲市への転勤について上記の者による話合いの機会がもたれた。

甲病院では、平成元年にEが甲市から転出した当時の病院内部での人間関係の軋轢がいまだしこりとなって残っており、この話合いは組合甲支部がE転入に関する事情の説明を求めたことを受け、組合本部を通じて連合会に申し入れたものであり、Eの受入れ調整のための機会であった。

この場で連合会側は、Eの単身赴任が10年以上続いていること、また病院側も検診センターへの受入れを可能としている等の事情を甲病院支部に対し説明し、円滑な受入れを要望した。

- (2) 3月4日、組合本部は、三条支部総会の議案書をファックスで入手し、この三条支部の決議を受けて、連合会に申立人の転勤の撤回及び団体交渉を申し入れた。
- (3) 同日、組合本部より三条支部に電話があり、その日申し入れた団体交渉が3月11日に行われることが決定した旨伝えられた。
- (4) 同日、A参事はH執行委員長と会談し、申立人の転勤に関する三条支部の決議及び組合本部からの団交申入れに関連し、支部長の転勤の可能性に対する組合本部の考え方をたじた。

H執行委員長は、支部長の今回の転勤は組合に対する支配介入ではないこと、この点については、組合本部としての考え方に変更はない旨を回答した。

- (5) 翌3月5日朝、H執行委員長から三条支部副支部長に、三条支部において支部三役会議を開催するので、支部三役を招集するようにとの指示があった。

この組合本部要請による三役会議の場で、H執行委員長は3月11日の団体交渉の延期を申し入れることとなったと伝えた。

同委員長は、延期の理由及び今後の指導として、「今後の闘いを進める上で必要な検討事項」を示し、転勤反対で闘うのであれば、

- ア 反対の闘いのあり方、不当配転か、不当労働行為か
- イ 救済申立て、仮処分申請を行うのは、X 1個人なのか、支部なのか

ウ これらの手続をとった場合のその後についてそれぞれ明確にすること及び「一層明確な支部の反対決議」が必要であることを、支部役員に申し渡した。

- (6) 他方、同日G人事部長は看護学校にEを訪ね、同校事務部長立会いで、Eは甲病院の検診事業拡大の方針により検診センターに配属になること、またその業務の内容及び転勤後の待遇等を説明した。

- (7) 3月8日、組合本部は、11日に予定していた団体交渉の延期と申入れ内容の撤回を連合会に申し入れた。

同日、H執行委員長は当地方労働委員会事務局に赴き、不当労働行為救済申立て書式の交付を受けた。

また、申立て書式はその後三条支部に送られ、不当労働行為救済申立てに関する指導が行われた。

- (8) 3月8日、三条支部は拡大代議員会を開催し、「一層明確な支部の反対決議」を得るため、投票により支部の決議を行うことを決定し、11日からこれを実施した。

投票の結果は、当時の全支部組合員は249人であるところ、賛成144票、反対81票、無効21票、棄権3票であった。

この支部投票の結果を受け、3月15日に開催された拡大代議員会で、X 1支部長に対する本件転勤命令について、これを不当労働行為として三条支部で取り組む方針を確認し決議した。

またその後開催された支部役員会において、支部長転勤に関する今後の具体的取組について、三条支部として不当労働行為救済申立てを行うこと等を決定した。

- (9) 3月11日、H執行委員長は組合本部役員及び三条支部三役あてに「支部長転勤選挙についての文書に関して」を出した。

その中で同委員長は、自分が3月5日の三条支部三役会議でした指導は、「今後の闘いを進める上で必要な検討事項」のとおりであり、「支部としての決議」を求めたものではないとして、三条支部の「支部長転勤の選挙について」という文書に記載されていた執行委員長の指導に関する部分について訂正を求めた。

- (10) 3月12日、連合会は申立人に対して、平成11年4月1日付けで看護学校専任教員心得を命じる辞令を出した。

申立人は、辞令の受取を拒否した。

- (11) 3月16日、連合会は組合本部に対し、申立人が転勤を受諾しないことに関して、懲戒委員会を開催することを口頭で申し入れた。

また、H執行委員長は3月17日付け「三条支部 X 1 支部長の転勤に関して」を出し、連合会から懲戒委員会開催の申入れがあったことを本部三役及び三条支部三役に伝えた。

- (12) 3月19日、第5回中央委員会が開催され、三条支部長の転勤問題は議題の一つとされた。

三条支部は、今回の転勤命令は不当労働行為であるとして支部長転勤反対の決議を求めたが、中央委員会は立証に耐える証拠提出がなく根拠薄弱であるとの理由で、三条支部の決議要求を否決した。

- (13) 3月23日、組合本部は三条支部拡大代議員会を招集した。

ここでは X 1 支部長転勤問題に関して、連合会から組合本部に懲戒委員会開催が申し入れられていることが議論された。しかし、このように懲戒委員会が議事となる一方で、この段階では、いまだ組合本部は三条支部に対し、地方労働委員会への不当労働行為救済申立ての指導を行っていた。

- (14) 3月24日、A参事及びG人事部長は、三条支部の支部長転勤は不当労働行為であるとの主張を受けて、本人から事情聴取するため三条支部を訪ねた。

しかし、申立人は業務多忙を理由に面会を拒否した。

- (15) 3月25日昼過ぎ、三条支部は当地方労働委員会への不当労働行為救済申立書の草案を組合本部あてにファックスで送信した。

申立人は X 1 と組合三条支部の連名となっていた。

- (16) 3月25日午後、組合本部の、懲戒委員会を控えて X 1 支部長転勤に関して説明を求める旨の申入れにより、連合会、組合本部及び三条支部の三者での、 X 1 支部長転勤に関する話し合い(申立人はこれを団体交渉とする。)が開催された。かねてから申立人は今回の転勤が受けられないことを理由に、連合会と組合本部の間で団体交渉をもつことを希望していたのである。

席上、A参事は「本件転勤は従来 of 慣行に従って行った異動である。組合から役員 of 異動について変更の申入れがあれば慎重に対処したい。」と述べ、これを受けてH執行委員長は「組合役員 of 転勤異動 of 慣行について変更を求める考えはない。今回の問題も組合 of 機関決定で不当労働行為とは決めていない。」と述べ、労使間で人事協定及び労使慣行について、労使双方とも従来どおりの見解であることを相互に確認した。

これに対し、申立人ら三条支部側は、今回の転勤命令は従来の労使慣行に反すると主張し、本件転勤命令の撤回を申し入れた。

A参事は、三条支部の主張を受け、もし転勤命令に異を唱えるのであれば、

ア 懲戒委員会の手続をもって対処する。

イ X 1個人によるものであっても、地方労働委員会への不当労働行為救済申立て等がなされるのであれば、労使間の7本の協定を、更新日である4月1日に延長締結しない。

と述べた。

また、G人事部長は、申立人の看護学校への転勤理由について、同校での退職と転出によって生じた2人の欠員補充について、1人については長岡中央総合病院から選任したが、もう1人については三条を含めた近隣病院から選出する意向であったところ、退職者が三条総合病院出身者であったこと、及び同病院は実績があったという理由で同病院から選出したと述べた。

- (17) 3月29日、組合本部において第6回中央委員会が開催され、三条支部長の転勤が議題として提出された。

これについて

ア 三条支部が作成した地方労働委員会への不当労働行為救済申立書案には、事実誤認があり、中央委員会では転勤反対の決議ができないこと

イ 組合として申立ての可能性を検討するが、X 1本人が解雇されるという事態を回避するために、看護学校への転勤を要望すること

ウ 一般的に支部長の転勤について反対、という立場を組合はとらないこと

エ 従来 of 組合の転勤に関する考え方を改める必要性はないこと

等が決議された。

また、3月31日に申立人の転勤問題について、連合会と組合本部の間で団体交渉が行われることが決定された。

また、3月31日に申立人の転勤問題について、連合会と組合本部の間で団体交渉が行われることが決定された。

- (18) 3月30日、組合は前日の中央委員会で決定された31日の団体交渉開催を連合会に申し入れた。

- (19) 同日、申立人は、組合三条支部長という肩書きを併記して、三条総合病院長あてに、本件転勤辞令の撤回を申し入れた。

その理由は、

- ア 本件転勤命令は不当労働行為であること
- イ 看護学校へ申立人を転勤させることについて、合理的な理由がないこと

であった。

- (20) 3月31日午後1時、申立人の転勤問題に関する懲戒委員会が開催されたが、その内容は秘密にされている。

なお、懲戒委員会の構成員は、連合会側から参事、人事部長、病院長代表、部長代表、事務長代表、看護部長代表の6人、組合側から執行委員長、副執行委員長(4人)、書記長の6人の計12人であった。

- (21) 同日午後1時5分から1時30分まで、三条支部で支部役員会が開催され、この場で、以下のことが確認された。

ア 申立人の転勤問題に関して、地方労働委員会への不当労働行為救済申立てをX1個人と三条支部が行うこと

イ 4月1日以降も、申立人は三条総合病院に出勤することで転勤の不当性を示すこと

- (22) 同日午後3時30分、組合本部で第7回中央委員会が開催された。

中央委員会の議題は三条支部長の転勤問題のみであった。

この席で、かねて三条支部から提出されていた不当労働行為救済申立書で地方労働委員会への申立てを行うこと、及び三条支部が申立てを行うことのいずれもが、三条支部選出以外の中央委員全員の反対で否決された。

この採決により、三条支部は支部として地方労働委員会へ申立てをすることを断念した。決議に反した支部申立てを強行することにより支部全体が被る不利益を回避するためである。

- (23) 中央委員会はいったん中断され、午後5時35分、連合会、組合本部役員及び各支部中央委員の参加により団体交渉が開催された。

席上、A参事は、

ア 今回の転勤は通常の転勤であり、不当労働行為ではないこと

イ 組合で機関決定があった以上は、たとえ個人によるものであっても、地方労働委員会に不当労働行為救済申立てをすることは許されないこと

ウ それでもなお支部若しくは個人で救済申立てをするというのであれば、3月31日で失効する労使間の協約及び慣行について、地労委の判断を踏まえて対応する必要があるので、7本の労働協約の延長締結は4月1日には行わないことになること

また、中央委員会の決定により支部申立ての可能性を否定する組合本部役員の発言を受けて、

エ 個人でも救済申立てをしないということならば、労働協約の延長締結に応じること  
を大声で発言し、参加者は怖れにより自由な発言をはばかるような雰囲気であった。

また、H執行委員長は、「本件転勤は人事協定及び慣行上問題があるものではない、組合は不当労働行為とは認識していない。」と発言し、組合本部も本件転勤について連合会と同一の見解に立つ旨を明らかにした。

他方、この席で一部の組合本部役員からA参事の上記発言内容について疑義が出され、申立人をはじめとする三条支部からの出席者は、本件転勤の不当性と地方労働委員会への救済申立ての可能性を主張したが、A参事は支部長転勤は不当労働行為ではないこと及び協約締結保留の見解を一貫して強硬に主張した。

ここで、H執行委員長は、事態の紛糾及び明日から労使間が無協約状態になることを怖れ、団体交渉を中断して連合会側出席者と組合本部三役のみによる話し合いを求めたので、午後6時35分、団体交渉は中断され、労使双方の首脳部のみの話し合いが行われた。

(24) 首脳部話し合いの後、午後6時54分、団体交渉が再開された。

冒頭に連合会のI専務は、先ほどまでのA参事の協約締結保留発言とは異なり、組合との話し合いにおいて、組合として地方労働委員会への救済申立てをしないとの説明を受けたので、協約をすべて延長締結する旨発言した。

(25) 午後7時00分、組合の中央委員会が再開され、以下の提案につき採決が行われた。

ア 三条支部は、4月1日に拡大代議員会を開催すること

イ 三条支部が、3月11日から行った支部長転勤反対の投票の有効性は消滅したこと

ウ 申立人が4月1日から転勤拒否の状態の本件転勤について争うことは、解雇につながるおそれがあり、避けるべきであること

採決の結果、出席委員16人中、三条支部選出以外の14人の賛成により決議された。

これにより、組合本部は公式見解として地方労働委員会への救済申立ての可能性を最終的に否定した。

(26) その結果、X 1は自らが申立人となって、地方労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行うか否かの判断を迫られるこ

ととなった。

前記のとおり、中央委員会において、三条支部組合員144人の賛成によるX1転勤反対の決議は効力を失ったとされたが、X1は自らの判断で救済申立てを断念することは、この三条支部の投票による支部長転勤反対の決議を無にし、また三条支部組合員に対する背信ともなると考えて、4月1日、個人の立場で当地方労働委員会に不当労働行為救済を申し立てた。

## 7 申立て以後

- (1) 4月1日朝、申立人は平常どおりに制服着用の上、三条総合病院へ出勤した。三条支部組合員にあいさつをして回った後、皮膚科外来に赴いたが、そこでの仕事は与えられなかった。申立人は看護部長室に赴き、J看護部長に従来どおりの業務受領を願い出たが容れられず、同部長、A参事及び病院事務長から看護学校への赴任を促された。

夕方、前日の中央委員会で組合本部より要請された三条支部拡大代議員会が開催され、この席上、申立人は支部長としてあいさつをした。

- (2) 4月6日、申立人は支部三役と協議の上、支部長X1及びX1個人の名で、三条総合病院あてに、本件転勤不応諾を理由とする同人に対する不利益取扱いを行わないよう、文書で申し入れた。

- (3) 4月8日、三条総合病院長は三条支部にあてて、以下の内容の文書を出した。

ア 4月1日以降申立人は看護学校職員であること

イ 三条総合病院は同日以降組合三条支部長は不在であると認識していること

ウ 三条総合病院は「支部長X1」及び「X1」の名による文書を収受しないこと

エ 支部長不在による支障を回避するため、早急に対応してもらいたいこと

- (4) 4月9日、A参事とG人事部長は、申立人に対する2回目の転勤命令を手交するため三条総合病院を訪れた。

申立人は組合三条支部の支部長として兩名に面会することとし、副支部長3人を同席させた。A参事とG人事部長は、本件転勤は申立人個人の問題との前提で事情を聴き転勤命令を手交するつもりであったので、副支部長3人を退出させ、その上で転勤命令を手交し、申立人はこの転勤命令を受領した。

なお、申立人に対する転勤命令は、4月1日、9日、26日、5月26日と4回にわたって出されている。

- (5) 4月12日、三条総合病院長は、申立人にあてて同日付け「病

院施設への立入り禁止について」という文書を出し、病院事務長及び総務課長が、同病院内の組合事務室にいた申立人にこれを手交した。

その内容は、申立人が、4月1日以降同病院に籍がないにもかかわらず、勤務地である看護学校に赴任せずに同病院の施設に出入りをしていることについて、病院長の施設管理権に基づいて、これを禁止するというものであった。

また病院事務長及び総務課長は、この文書の内容を口頭で申立人に伝えるとともに、組合事務室にも立ち入らないように申し渡した。これに対して申立人は、組合事務室は病院長の施設管理権外であると反論した。

- (6) 4月14日、三条総合病院長は、連合会本部の指示により、病院各職場長にあてて同日付け「X 1の転勤拒否問題について」という文書を出して本件の事実経過を説明し、連合会及び病院の対応についての理解及び業務の円滑な遂行への協力を求めた。

また一部職場長は、この文書について朝礼等で説明し、申立人の支援に参加してはならないと述べた。

- (7) 同日夕刻、「支援する会」結成総会が開催された。この会の発足は一部で新聞報道され、連合会は本件の影響拡大を一層危惧するに至った。

- (8) 4月15日、組合中央委員会は、申立人に対し以下の内容の勧告文を出し、第8回中央委員会において手交した。

ア 地方労働委員会への救済申立てを直ちに取下げること

イ 直ちに発令先に異動すること

なお、勧告に従うのであれば、組合は懲戒委員会において解雇回避のために力を尽くすが、勧告に従わなければ、懲戒委員会において態度を保留する旨が添えられていた。

- (9) 4月16日、組合本部の要請で、三条支部拡大代議員会が三条総合病院で開催された。

冒頭、H執行委員長はあいさつで「X 1さんには転勤に応じてもらいたい。今日は懲戒委員会の構成員で来た。」と述べた。

さらにこの拡大代議員会は、通常は支部書記長が行う司会をK本部執行委員が自ら担当し、さらに同人が議長の指名を行うという異例の開始となった。

討議において、L本部書記長から本件転勤問題について組合本部執行部の考え方と中央委員会の経過について説明があったが、三条支部代議員からは申立人の救済申立てを肯定する意見や、組合本部の対応に対して批判的な意見も出された。



また、議長は支部三役にあらかじめ告げずに支部長代行の選出を提議し、支部に任せられるべきであるという支部役員の意見もあったが、その日の拡大代議員会で支部長を選出することが多数決で決議された。そして2人の立候補者に対し投票が行われ、M支部長代行が選出された。この日は申立人も出席していたが、支部長としてあいさつすることもなく、発言の機会も与えられなかった。

- (10) 4月21日、三条総合病院長は、連合会本部了解の上、「従業員各位」あてに、同日付け「X 1の転勤拒否問題をめぐる行動自粛要請について」という文書を、病院の全職員に配布した。

その内容は、

- ア 救済申立て内容はほとんどが事実誤認であり、連合会及び病院は本件転勤を通常の転勤と認識していること
- イ 組合は本件転勤について、人事協定及び慣行上問題はなく、不当労働行為とは認識しておらず、救済申立てには正当性がないこと
- ウ 三条総合病院は、「個人による本件申立て並びにこれを支援する行動」を病院機構に混乱をきたすものと懸念しており、異常事態と認識していること
- エ 一刻も早くこれを正常化したいので、従業員の理解と協力を求めること
- オ 上記行動は組合活動ではないので、院内及び就業時間内の言動を慎み業務遂行に万全を尽くすこと

というものであった。

この文書は、申立人の転勤問題に対する同病院の職員の支援に萎縮をもたらし、「支援する会」への参加等の支援活動はもとより、病院内でこの問題を話題にすることもはばかれるような雰囲気が生じた。

- (11) 5月18日、組合書記長会議席上で、組合本部三役を含む出席者から、出席したF三条支部書記長に対し、申立人の救済申立てについて同書記長らが地方労働委員会で補佐人を務めることを批判する発言があった。

また、その後の中央委員会において、当地方労働委員会が5月10日に行った本件救済申立てについての第1回調査時に申立人側から提出された補佐人名簿の写しが、中央委員に配布されるということがあった。

- (12) 6月9日、組合の中央委員会が開催され、議題の一部として以下の事項が決議された。

- ア 組合中央委員会の決定にもかかわらず、新潟県医療労働組合連合会(以下、「医労連」という。)が申立人支援の方

針を継続するのであれば、組合は県労連加盟費及び地区労連分担金の支払を保留すること

イ 申立人の代理人弁護士に対し抗議文を、「支援する会」に対し質問状を出すこと

ウ 本件転勤問題に関するすべての事項については、中央委員会及び執行委員会預かりとし、三条支部独自の判断及び検討は行わせないこと

後日これらはそのとおり実行され、組合と、医労連、申立人代理人弁護士、「支援する会」、当地方労働委員会における申立人補佐人との間に軋轢や対立を生じさせた。

(13) 組合本部は、一般組合員に対して当地方労働委員会の本事件についての審問傍聴の制限を行い、これにより、各自の思想、信条の自由を主張し、自らの意思で傍聴したいという一部の一般組合員との間に軋轢や対立が生じた。

(14) 本事件申立人補佐人であるF及びNは、8月の三条支部役員選挙でそれぞれ支部長、書記長に立候補し、また同じく補佐人であるOは本部執行委員に立候補し、選考委員会はいったんこれを受け付けた。

しかし、例年と異なり、この年の選考委員会には本部書記長が毎回参加し、その指導のもとに選考が行われた結果、上記Fら3人及び申立人の支援者6人は補佐人又は支援者であることを理由としていずれも選考手続から除外され、選考委員会が新たに選定、指名した者のみを候補者として役員選挙が行われた。

#### 第4 当地方労働委員会の判断

前期の事実認定に基づき、本件の争点について順次判断する。

##### 1 本件転勤命令の不当労働行為性について

###### (1) 本件転勤命令と申立人の組合活動について

平成11年3月に至るまで、申立人が三条支部の支部長として支部活動の中心的役割を担い、申立人の強い指導力の下に三条支部の支部活動が行われていたことは、本件疎明資料から明らかである。

申立人の活動姿勢は、労働条件の維持改善等を組合員の立場で貫徹しようとするものであったが、これは経営の悪化から合理化を迫られていた(認定事実3の(1))被申立人との対立を生じさせるものであり、特に三条総合病院では、そのことが顕著であった。即ち、認定事実3の(4)及び(5)のとおり、三条総合病院にあっては、平成10年以降、人員削減を巡る病院側と申立人が指導する三条支部との対立が激しくなり、同年6月には不当労働行為であるとの主張や事務長の文書による釈明という事態にまで発展していた。そのような状況の中で、新しい人員

削減の提案とこれに対する三条支部の正式拒否という事実(認定事実3の(6))があり、特に、連合会にあっては、人員配置に関する協定により毎年各病院が作成する人員計画案は各組合支部の同意がなければ実施できなかった(証人Gの証言)のであるから、経営の悪化により合理化が急務であった連合会にとって申立人の存在がその大きな障害となっていたことはたやすく推認することができる。

(2) 従来の看護婦の転勤の実態について

ア 次に、当時の連合会の、平成8年度から10年度までの転勤の実情をみると疎乙第7号証によれば、その数は、以下の表のとおりである。

表1

|        | 全 職 員 |      |        | 看 護 婦 の み |      |     |       |
|--------|-------|------|--------|-----------|------|-----|-------|
|        | a     | 除中条b | 全職員数c  | d         | 除中条e | 内役付 | 全職員数f |
| 平成8年度  | 85    | 85   | 3,404  | 19        | 19   | 1   | 1,856 |
| 平成9年度  | 129   | 129  | 3,402  | 28        | 28   | 8   | 1,856 |
| 平成10年度 | 180   | 157  | 3,369  | 44        | 25   | 6   | 1,838 |
| 計      | 394   | 371  | 10,175 | 91        | 72   | 15  | 5,550 |

注1 「除中条」とは中条病院再建築の一環として労使合意に基づき特に行われた転勤数を除く意味。

上表により、看護婦転勤者数の全看護婦数に占める割合を、全転勤者数の全職員数に占める割合及び看護婦以外の転勤者数の看護婦以外の全職員数に占める割合と比較すると、次の表のとおりである。

表2

| (算出式)  | 全体の転勤者比率 |       | 看護婦以外の転勤者比率 |              | 看護婦の転勤者比率 |       |
|--------|----------|-------|-------------|--------------|-----------|-------|
|        | a/c      | b/c*  | (a-d)/(c-f) | (b-e)/(c-f)* | d/f       | e/f*  |
| 平成8年度  | 2.50%    | 2.50% | 4.26%       | 4.26%        | 1.02%     | 1.02% |
| 平成9年度  | 3.79%    | 3.79% | 6.53%       | 6.53%        | 1.51%     | 1.51% |
| 平成10年度 | 5.34%    | 4.66% | 8.88%       | 8.62%        | 2.39%     | 1.36% |
| 平均     | 3.87%    | 3.65% | 6.55%       | 6.46%        | 1.64%     | 1.30% |

注 \*のついた算出式は、中条病院対策による転勤を除外したもの。

即ち、この表によれば看護婦転勤者数の全看護婦数に占める割合は、非看護婦転勤者数の全非看護婦数に占める割合に比べ四分の一ないし五分の一の件数に過ぎない。

また全体の転勤者数及び看護婦以外の転勤者数は増加傾向にあるが、看護婦の転勤者数は、中条病院対策を除いた転勤件数をみれば、ほとんど取るに足らない程の数字である。

イ 次に、看護婦の転勤について、役職別に検討する。

疎乙第83号証によれば、平成元年度から12年4月1日付け発令までの、主任職以上にある看護婦の転勤は30例(本件転勤を含

む。)があり、その詳細は以下の表のとおりである。

表 3

| 旧職名<br>年度(職)  | 副婦長   | 主任看護婦 | 看護婦   | 本部調査役<br>(主任待遇) | 専任教員 | 計  |
|---------------|-------|-------|-------|-----------------|------|----|
|               | 1     | -     | 1     | 1               | -    | -  |
| 2             | 2     | 3     | -     | 1               | -    | 6  |
| 3             | 1     | 2     | -     | -               | -    | 3  |
| 4             | -     | -     | -     | -               | -    | 0  |
| 5             | 2     | 4     | -     | -               | -    | 6  |
| 計             | 5     | 10    | 1     | 1               | 0    | 17 |
| 現行職名<br>年度(職) | 副看護部長 | 婦長    | 主任看護婦 | 本部調査役           | 専任教員 | 計  |
|               | 6     | -     | -     | -               | -    | 0  |
| 7             | (不明)  | -     | -     | -               | -    | 0  |
| 8             | -     | -     | -     | -               | -    | 0  |
| 9             | -     | 3     | -     | -               | -    | 3  |
| 10            | -     | -     | -     | -               | -    | 0  |
| 11            | -     | 4     | 1     | -               | 1    | 6  |
| 12            | -     | 2     | 2     | -               | -    | 4  |
| 計             | -     | 9     | 3     | 0               | 1    | 13 |

注 同一の列にある旧職名と現行職名は、平成6年の看護部長制導入による変更に対応している。

これによれば、平成6年の看護部長制導入以降主任の職にある看護婦には、本件転勤に至るまで、転勤の例は1例もない。即ち本件転勤は、連合会が看護部長制を導入して以来、前例のない転勤事例であるということが出来る。平成12年度には、主任看護婦で2例の転勤事例があるが、これは、申立人が本件の救済を申し立て、問題が顕在化して以後のことであるから、これをもって本件を正当化することはできない。

ウ また、疎甲第68号証によれば、看護部長制が導入された平成6年以降の主任の職以上にある看護婦の異動は47件あり、その詳細は以下の表のとおりである。

表 4

| 年度<br>異動 | 班名<br>(職) | 看護部長 | 副看護部長 | 副看護部長<br>兼<br>婦長 | 看護婦長 | 看護婦長<br>職務代理 | 主任看護婦 | 計 |
|----------|-----------|------|-------|------------------|------|--------------|-------|---|
|          |           | 6    | -     | -                | -    | 1            | -     | - |
| 7        | -         | -    | -     | 2                | -    | 6            | 8     |   |
| 8        | -         | -    | -     | 1                | -    | 1            | 2     |   |
| 9        | -         | -    | -     | 1                | 1    | 8            | 10    |   |
| 10       | -         | -    | -     | -                | -    | 2            | 2     |   |

|   |    |   |   |   |   |   |    |    |
|---|----|---|---|---|---|---|----|----|
|   | 計  | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 17 | 23 |
| 転 | 6  | 4 | 4 | - | - | - | -  | 8  |
|   | 7  | - | - | 1 | 1 | - | -  | 2  |
|   | 8  | - | - | 1 | - | - | -  | 1  |
|   | 9  | 4 | 2 | 2 | - | - | -  | 8  |
|   | 10 | 1 | 3 | 1 | - | - | -  | 5  |
| 勤 | 計  | 9 | 9 | 5 | 1 | 0 | 0  | 24 |

これによれば、看護部長制導入以降、婦長以下の異動は1件を除いてすべて内部での異動である。

- エ 以上の事実からすれば、本件転勤命令は、連合会における従来の看護婦の転勤の在り方から非常にかけ離れたものであることが明らかである。
- (3) 看護学校への転勤について
- ア 看護学校教員の職が、臨床現場での看護婦、助産婦との職とは全く異なったものであることは明らかであるところ、これへの異動は、看護教育に対する知識及びそのための相当の準備が要求されることから、看護婦から看護教員への転勤は、他職種への転換と言い得る内容の異動であり、連合会でもそのように認識していたものであることは証人Gの証言から窺われる。そして、このような異動には、事実上、本人の同意を得て行う必要があるとするのが合理的であり、連合会においても従来はそのように運用されてきたものと考えられる。
- イ 他方、申立人は、連合会に就職して以来30年以上の間、助産婦として臨床現場に勤務することを専らとしてきたのであって、自分自身の将来として看護教員となることは考慮したこともなく、まして50歳を過ぎてから看護教育という新たな職責を課せられることは、過大な負担となるものであるということが出来る。
- ウ 申立人への発令内容は看護学校専任教員心得であるが、看護学校専任教員となるには、県外で開催される半年から一年の研修を修了することが必要である。看護学校の教員がこの看護教員研修を受講することは厚生省(現厚生労働省)によって指導されており、看護学校専任教員となるためには研修の受講は事実上必要とされているものであった。
- 遠隔地での研修受講のため、家族と別居せざるを得ず、またそれによって経済的負担をも伴うということは、申立人にとって明らかに不利益なものである。
- エ また、連合会においては、被申立人の主張によっても、「女性職員の転勤は原則として自宅からの通勤圏内」という労使慣

行が存するが、本人の希望によらずに遠隔地での研修が必要となるという本件転勤命令はこの慣行に反するものである。

オ 以上から判断すれば、50歳を過ぎた申立人に、その意向を確認し同意を得ることなく看護学校教員へ転勤を命じることは、不利益な取扱いに当たる。

(4) Eの転勤について

ア 次に、看護学校で申立人の前任者とされるEの転出に関する事情を見ると、前記認定事実4の(2)のとおり、Eの転勤は本人の希望によるものではなかった。また事前にEの意向を調査した上で決定されたものでもなかった。

証人Gは、Eの転勤は本人の意思に関係なく、人道上の問題として長期の単身赴任を解消したいという動機からなされたものであると証言するが、連合会は、看護学校へ転勤後のEの家族状況及び家族の現住所等について、調査、確認をしていなかったのであり、更に認定事実6の(1)のとおり、連合会は内示後に組合甲病院支部よりEの転勤について説明を求められ、A参事ほか甲病院に出向いて説明を余儀なくされるという事態を招いている。このことは、Eの転勤が事前の十分な調整に基づくものではなく、他の理由によって看護学校に空きポストを作るために急遽断行したものではないかと推測するに十分である。

イ 申立人への内示後の連合会の説明によれば、看護学校において申立人は三条総合病院出身であるCの後任であるとされていた(認定事実5の(5))。

しかし、平成10年12月のCの退職申出の直後には、長岡中央総合病院の看護婦Dがその後任として決定しており、既に看護教員講習会の受講手続がされていたのである(証人Gの証言)。

その後、被申立人は、申立人はEの後任として看護学校教員に選任されたものであると主張するに至っており(証人Gの証言)、その間の説明がつかない。

(5) 申立人の本件転勤拒否以後の連合会の対応について

前記認定事実6の(11)、(16)及び(23)のとおり、連合会は、申立人の転勤拒否について懲戒委員会の開催を組合本部に申し入れ、また、組合との団体交渉(話し合い)において、本件転勤につき地方労働委員会へ不当労働行為救済申立てをするのであれば、労使間の7本の協定の延長締結を保留すると明言した。

(6) 小括

以上(1)ないし(5)によれば、本件の強引とも言うべき転勤は、申立人が支部長として人員削減反対の方針を堅持する三条支部を弱体化する意図の下に行われたものと推認するのが合理

的であり、これ以外に本件転勤に伴う様々な不自然さを説明する途はない。

即ち、本件転勤は申立人の組合活動が連合会の人員削減の障害となることを嫌悪して行われたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の規定に該当する不当労働行為である。なお、この点について、連合会は三条総合病院の人員計画案に対する三条支部の拒否回答を知ったのは、申立人への本件転勤の内示後である3月10日頃であると主張し、証人G及び同Aはその旨の証言をするが、いずれも採用できない。三条総合病院のように人員削減を巡る労使間の対立があるところで組合の支部が提案の拒否を正式に決議した以上、直ちにこれを了知したものと考えるのが自然であり、遅くとも三条支部から三条総合病院への回答があった2月10日にはそのことを知っていたものと考えるのが妥当である。

## 2 労働協約の延長締結保留の不当労働行為性について

- (1) 認定事実6の(16)及び(23)のとおり、連合会のA参事は平成12年3月25日の労使間の話し合いにおいて、本件転勤につき、個人によるものであっても地方労働委員会への不当労働行為救済申立てをするのであれば、同月31日に失効する労使間の7本の協定を延長締結しないと発言し、更に同月31日の団体交渉においても同旨の発言をした。
- (2) 不当労働行為救済の申立ては、労働組合法で認められた労働組合及び労働組合員個人の当然の権利であり、これに対して失効が目前に迫っている労使間の協定の締結保留を唱えて、申立てをしないように被申立人が組合に迫ることが組合の運営に対する介入となることは明らかである。
- (3) これについて被申立人は、「協定を結ばないとは言っていない。地労委が受理し、どう判断するかをみて会としての対応を決めたい。今までの協定、慣行に影響が出てくることもあるので、締結を少し待ってほしい。地労委から別の見解が出てくれば、それに従わなければならないとしているに過ぎない。」等と主張するが、延長締結拒否の対象となった協約の中には、チェックオフや組合員の範囲など、人事異動とは直接関係のないものも含まれ、地労委の判断がそれら協約にどのような影響を及ぼすのかは何ら明確にされておらず、またこれを被申立人において検討した形跡もない、また、A参事自身、組合の執行委員長を長期にわたって務めた経験を有するのであるから、協約を延長締結しないことによる労使間の無協約状態が組合に及ぼす影響については、十分承知していたはずである。

このような状況下において、人事異動とは無関係なものを含

む全協約について一括して延長締結を拒否することには、何ら合理性を見いだすことができない。

(4) 小括

上記のとおりA参事の前記発言は、労働組合員である申立人の不当労働行為救済の申立てをする権利への明らかな干渉であり、それは発言が行われた時期を考慮すれば一層明らかである。

以上のとおり、A参事の発言は、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入となる。

なお、不当労働行為救済の申立ては労働組合法第7条第1号に該当する場合に限らず、組合員個人も当該組合に対する支配介入について正当な利害関係を有する以上、労働組合法第7条第3号該当について申立てを行うことも、もとより可能である。

3 4月1日以後の連合会の対応

(1) 支部長の地位の否認について

平成11年4月1日以降の申立人の行動及びこれに対する三条総合病院側の対応、特に、同月8日、「支部長 X 1」及び「X 1」の名による文書を受け取らないと通知するに至った経緯は、前記認定事実7の(1)ないし(3)記載のとおりである。申立人が三条支部の組合員または支部長であるかどうかは、組合が自主的に決める事柄であり、三条総合病院側が組合に確認することなしに一方的に支部長不在としたことは、申立人を三条支部から排除しようとする不当労働行為であると解する余地もあるが、これは本件転勤の有効性を申立人と被申立人間で争ったことに伴う付随的事象であって、端的に本件転勤の有効性を判断すれば足りることであり、これ自体を独立の不当労働行為として論じるべきものではない。よってこの点に関する申立人の主張は採用できない。

(2) 病院内立入禁止について

三条総合病院側が申立人に対して4月12日に病院内施設立入禁止を通告したことに關する経緯は前記認定事実7の(5)のとおりであるが、これについても前記(1)と同様のことがいえるので、独立の不当労働行為として扱うことはしない。よってこの点に関する申立人の主張も採用できない。

(3) 「X 1を支援する会」への支部組合員の参加について

「支援する会」に關する事実経過は、前記認定事実7の(6)、(7)及び(10)記載のとおりである。

これに基づいて、「支援する会」に三条支部組合員が自主的に参加することについて検討するに、組合員の個人的な活動が組合全体の活動として労働組合法の保護を受けるためには、その個人的活動が組合の団結権を擁護するために正当であるこ



とが認められなければならない。

しかるに、本件での「支援する会」は組合員以外の一般市民も参加する任意の団体であり、その活動は申立人の救済申立てを側面より支援することを目的としていると考えられ、本件全疎明資料によっても申立人とともに直接に団結権擁護の活動をしているとは認められない。

よって「支援する会」の活動に三条支部組合員が自主的に参加することは、そのまま三条支部の団結権擁護のための行動であったとは言い難く、また「支援する会」の活動そのものが組合活動として行われたと言うこともできないので、連合会が出した参加自肅要請の文書は「支援する会」へ参加しようとする三条支部組合員を萎縮させる効果をもつものであったにせよ、労働組合法第7条第3号が規定する支配介入には該当しない。よってこの点に関する申立人の主張を採用することはできない。

#### 4 結論

##### (1) 救済方法について

以上の事実及び判断に基づくと、申立人に対する救済の内容は以下のとおりとなる。

- ア 申立人に対する本件転勤は不当労働行為を構成するものとして許されない。従って、主文第1項のとおり被申立人は、申立人を三条総合病院看護部において主任として勤務させなければならない。
- イ また、本件転勤命令が不当労働行為である以上、申立人は本件転勤命令以降の賃金額の支払を受けるべきものであるから、主文第2項のとおりこれを命じる。
- ウ 次に、被申立人が、申立人に本件救済申立てをさせないために労使協定の延長締結を保留すると言ったことも不当労働行為に該当するものであるからこれを許さず、主文第3項のとおり命令する。
- エ 次に、申立人は、被申立人が、平成11年4月1日以降、申立人が組合の三条支部長であることを否認したり、三条総合病院施設内への立入りを禁止したことが不当労働行為であると主張するが、これらは前記のとおり、独立の不当労働行為として論じるべきものではないので、これらのみを取り上げて救済を命じるべきものでもなく、これらに関する申立てを棄却する(主文第4項)。
- オ 次に、申立人は、被申立人が三条支部の組合員が「支援する会」に参加することを規制したことも不当労働行為であると主張するが、前記のとおり、これが組合への支配介入となることへの疎明がないので、これに関する申立ても棄却する(主文

第4項)。

カ 更に、申立人は、本件転勤命令等に関する謝罪文の掲示も求めているが、本件に現れた一切の事情を考慮した結果、本件転勤命令に関する部分についての主文第1項及び第2項で足りると判断されるので、謝罪文の掲示はこれを命じない(主文第4項)。

(2) 法律上の根拠

よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成13年1月29日

新潟県地方労働委員会  
会長 平沢 啓吉 ㊟